



Förvaltning:
Kommunledningsförvaltningen

Ansvarig:
115 Kansli- och personalavdelningen

Version:
1

Dokumenttyp:
Riktlinjer

Dokument-ID:
0247

Diarienummer:
430/13

Beslutat av:
Kommunstyrelsen

Publiceringsdatum:
2016-02-04

Revideras:
2019-01-03

Mutor och jäv

Riktlinjerna konkretiserar vad medarbetare och förtroendevalda ska utföra och vilka ramar vi ska hålla oss inom. Bestämmelser om mutor och jäv grundar sig i lag.

Syfte

Syftet med riktlinjerna är att säkerställa att medarbetare och förtroendevalda inte mottager mutor eller handlar jävigt. Riktlinjerna ska vara vägledande för chefer och medarbetare inom detta område och är ett komplement till lagstiftningen.

Ansvar och befogenheter

Som medarbetare eller förtroendevald har du ett ansvar att följa lagen och inte försätta dig i situationer som kan innebära jäv eller mutbrott. Medarbetare och förtroendevalda har även ett ansvar att rapportera misstanke om eller konstaterade mutbrott eller jävsituationer.

En chefs godkännande är inte det samma som att förmånen/belöningen är tillbörlig, det är lagstiftningen som avgör det. Om mutbrott föreligger kan det leda till uppsägning/avsked.

Utförande

Mutor och mutbrott

Mutbrott begås när anställd eller uppdragstagare, i sin tjänstutövning, tar emot, begär eller blir lovad en otillbörlig (orimlig eller oacceptabel) belöning, för sin eller för någon annans räkning. Den som utger eller erbjuder otillbörlig belöning begår också ett mutbrott. Mutor regleras i Brottsbalken 20 kap.

Vid mutbrott prövas om förmånen/belöningen är tillbörlig eller otillbörlig, d.v.s. om den är rimlig/acceptabel eller orimlig/oacceptabel.

- Tillbörliga förmåner (från utomstående) kan vara: dagens lunch vid enstaka tillfällen, tårta från tacksam kund, varuprover av mindre värde såsom penna eller bok.
- Otillbörliga förmåner (från utomstående) kan vara: dagens lunch vid upphandlingar, kontanter, presentkort, lån av pengar, speciellt gynnsamma rabatter som inte erbjuds på marknaden, helt eller delvis betalda nöjesarrangemang eller semesterresor, lån av t.ex. fordon eller privatbilar för privatbruk, eftergifter av t.ex. ränta eller amortering.

Gränsen för om en förmån/belöning är tillbörlig eller otillbörlig kan vara svår att avgöra. Domstolarna ställer extra höga krav på anställda i den offentliga sektorn när de prövar detta.

- En anställd inom offentlig sektor bör betrakta varje förmån/belöning som otillbörlig om den kan misstänkas påverka tjänsteutövningen.
- Om en förmån/belöning är otillbörlig bedöms vid varje enskilt fall.



Dokumenttitel:
Mutor och jäv

Version:
1

Dokument-ID:
0247

- Om du som medarbetare eller förtroendevald är osäker på hur ett erbjudande eller gåva ska hanteras ska du kontakta din närmsta chef i första hand, annars annan chef. Tillsammans gör ni en bedömning. (Kom ihåg att chefs godkännande inte är detsamma som att förmånen är tillbörlig, det avgörs av lagstiftningen.)
- Om du som medarbetare eller förtroendevald misstänker eller får kännedom om att någon medarbetare låter sig påverkas på ett otillbörligt sätt ska du rapportera till närmsta chef, kansli- och personalavdelningen, ekonomiavdelningen eller annan chef inom Tranås kommun.

Jäv

I lagen beskrivs när en medarbetare eller förtroendevald ska anses ha ett sådant intresse i ett ärende att hens opartiskhet kan ifrågasättas. Lagen gäller vid all ärendehantering och riktar sig till den som på något sätt kan påverka ärendets utgång. Jäv regleras bland annat i 11 § förvaltningslagen och 6 kap §§ 24-27 kommunallagen.

I kommunens verksamheter förekommer ibland situationer som inte är entydliga eller enkla att bedöma ur jävssynpunkt. I dessa situationer bör en försiktighetsprincip tillämpas, vilket innebär att det kan vara bäst att avstå från att delta i ärendet.

Jäv kan föreligga vid följande tillfällen och liknande situationer ska således undvikas:

- Om du eller någon närstående är sökande i ärendet eller om ärendets utgång kan medföra synnerligen nytta eller skada för dig eller närstående.
- Vän eller ovän med någon som är part i ärendet.
- Ekonomiskt beroende av en part.
- Engagerad i ärendet på ett sätt som kan väcka misstanke om att du kan vara opartisk i din bedömning.

Observera att deltagande i ärende där jäv föreligger kan leda till förseningar av ärendet då beslut på grund av jäv kan överklagas.

- Om du är eller misstänker att du kan vara jävig får du inte vara delaktig i handläggningen av det aktuella ärendet eller uppdraget, d.v.s. ej vidta någon åtgärd i ärendet.
- Om du känner till någon omständighet som kan antas utgöra jäv mot dig ska du självmant meddela detta till närmaste chef. Om du är tveksam, ta upp frågan för diskussion med din närmaste chef.